

پیش بینی هوش سازمانی بر اساس تعهد سازمانی کارکنان شهرداری

منصوره روحانی فر^۱

^۱ کارشناس ارشد مشاوره

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی پیش بینی هوش سازمانی بر اساس تعهد سازمانی کارکنان شهرداری شهر قدس بود. روش پژوهش حاضر از نظر هدف جزو پژوهش های کاربردی و از حیث گردآوری داده ها، از نوع پژوهش های توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان شهرداری شهرستان قدس به تعداد ۲۵۰ نفر بود. روش نمونه گیری بصورت در دسترس انجام گردیده است و ابزار پژوهش، شامل پرسشنامه استاندارد هوش سازمانی (کارل آلبرخت، ۱۹۷۸) پرسشنامه تعهد سازمانی مودای، پورتر و استیرز در سال (۱۹۷۹) بود. برای تحلیل داده ها در دو بخش توصیفی و استنباطی، با استفاده از شاخص های توصیفی با گرایش به مرکز و پراکندگی به طبقه بندی و توصیف داده ها، در بخش توصیفی و تحلیل و بررسی فرضیه های پژوهشی با استفاده از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره در بخش استنباطی انجام شد. نتیجه این پژوهش نشان داد که عوامل تعهد سازمانی با هوش سازمانی در سطح ۵ درصد رابطه معنادار دارند. ضرایب مثبت تعهد سازمانی بیانگر این مطلب است که با افزایش این عوامل مقدار هوش سازمانی افزایش می یابد.

واژه های کلیدی: تعهد سازمانی، هوش سازمانی، شهرداری

مقدمه

در عصر کنونی این امر بیش از هر زمان دیگری مورد توجه قرار گرفته است. محدودیت منابع در دسترس، افزایش جمعیت و رشد نیازها و خواسته های بشر باعث شده که دست اندرکاران عرصه اقتصاد، سیاست و مدیریت جامعه و سازمان ها افزایش بهره وری شغلی را در اولویت برنامه های خود قرار دهند. در حال حاضر، شهرداری به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری نقش حیاتی در حوزه فرهنگ شهری و سرمایه های اقتصادی شهرها را ایفا می نماید. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال گذر، بیانگر آن است که مسئولیت پذیری و اثربخش بودن نظام پذیرش اجتماعی کارکنان در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می کند مدیران شهرداری بتدریج پی بردند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز، بدون داشتن نیروی انسانی مسئولیت پذیر، متعهد و با انگیزه، قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون جامعه شهری باشد. پذیرش اجتماعی یکی از عوامل موثر بر روند بهره وری شغلی کارکنان شهرداری یک کشور بحساب می آید. ازسویی افزایش تعهد سازمانی کارکنان در گرو افزایش و ایجاد مسئولیت پذیری آنان است و افزایش کارآیی کارکنان در تعهد سازمانی و توسعه دانش و مهارت و ایجاد مسئولیت پذیری مضاعف آنان است، و برای مدیران عالی شهرداری ها، موفقیت آمیز خواهد بود. البته آموزش های می توانند به افزایش بهره وری شغلی و کارآیی دامن زنند که هدف دار، پیوسته و پرمحتوا باشند این آموزش ها می توانند کارکنان شهرداری و معاونت امور اجتماعی و فرهنگی را همگام با پیشرفت های علمی و فناوری به حرکت در آورند و در ایفای کیفیت و کمیت عملکرد کارکنان امور اجتماعی شهرداری ها، موثر باشند (رضاییان، ۱۳۹۴).

صاحب نظرانی که تعهد سازمانی را مدنظر قرار داده اند به عبارت دیگر نقش منابع انسانی در بهره وری شغلی از اهمیت شایانی برخوردار است به اعتقاد دراگر (۲۰۱۶). مهمترین و در واقع بی نظیرترین کمک و حسن تاثیر مدیران در قرن بیستم؛ پنجاه برابر شدن بهره وری کارکنان بوده است. به همین ترتیب مهمترین سهم و نقش را هم که مدیران باید در قرن بیست و یکم ایفا کند؛ افزایش دادن بهره وری شغلی به کارکنان است. (به نقل از نظری و طاهری ۱۳۹۵). مسئولیت پذیری یعنی قابلیت پذیرش پاسخ گویی و به عهده گرفتن کاری که از کسی درخواست می شود و شخص حق دارد که آن را بپذیرد و یا رد کند. مسئولیت با وظیفه تفاوت دارد، وظیفه کاری است که یک نفر به دیگری محول می کند و باید حتما انجام بگیرد. در واقع مسئولیت انتخابی آگاهانه است. نیروی انسانی که از ابتدا امکان استقلال به او داده شده باشد، آمادگی بیشتری برای پذیرفتن مسئولیت خواهد داشت. مسئولیت پذیری بخشی از رشد شخصیت افراد است. کودک از سن دو تا سه سالگی نیاز دیگران و اهمیت دادن به آن و نیز انتظارات دیگران از خویش را درک می کند و این روند، حس مسئولیت پذیری را در او ایجاد می کند. پدر و مادر باید الگوی این مسئولیت پذیری را به او بیاموزند، زیرا اگر پروسه ی مسئولیت پذیری به درستی در تربیت فرد شکل نگیرد، بعد از هجده

سالگی، زمانی که شخصیت فرد شکل گرفت، دیگر نمی توان او را تغییر داد، در این صورت یا باید خانواده خود را با او وفق بدهد یا او را مجبور کند که با محیط خانواده سازگار شود و اگر این شخص نتواند خود را با خانواده هماهنگ کند بهتر است از خانواده جدا شود و زندگی مستقلی برای خویش تدارک ببیند (احمدی و رضانی، ۱۳۹۴).

یکی از دغدغه های اصلی محقق نحوه چگونگی آموزش کارکنان معاونت امور اجتماعی و فرهنگی است که نتایج آن در پژوهش حاضر می بایست مثبت باشد تا افزایش تعهد شغلی کارکنان موصوف را به دنبال داشته باشد و دیگر دغدغه محقق حول محور عدم پذیرش اجتماعی و مسئولیت پذیری کارکنان حوزه معاونت امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری ها بوده و سبب شده تا این موضوع را مورد بررسی قرار دهد. و مساله مهم، چگونگی افزایش بهره وری شغلی کارکنان معاونت امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری شهر قدس است و این عوامل خود باعث کاهش دلبستگی شغلی می شوند اما شواهدی از ارتبا ط بین سن موجود نیست. و محقق در صدد است که آیا می توان هوش سازمانی را بر اساس تعهد سازمانی در کارکنان مرد شهرداری شهر قدس پیش بینی کرد؟

روش اجرایی پژوهش:

در این پژوهش، پس از انتخاب افراد نمونه و تهیه ابزارهای اندازه گیری متغیرها، پرسشنامه ها در اختیار افراد قرار گرفت. برای اطمینان از پاسخ های صادقانه، توضیحات شفاهی به آزمودنی ها ارائه شد و نگرانی برخی از آنها، در خصوص حفظ اطلاعات شخصی آنان برطرف شد. در نهایت، پرسشنامه ها جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

هدف تحقیق

تعیین هوش سازمانی بر اساس تعهد سازمانی کارمندان مرد شهرداری شهر قدس

فرضیه تحقیق:

هوش سازمانی را می توان بر اساس تعهد سازمانی کارمندان مرد شهرداری شهر قدس پیش بینی کرد.

جامعه و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان مرد معاونت امور اجتماعی شهرداری شهر قدس که طبق آمار بدست آمده تعداد ۱۲۰ نفر می باشند لذا با توجه به تعداد جامعه آماری ۱۰۰ نفر از به عنوان حداقل نمونه در نظر گرفته شد. لذا در خصوص انتخاب حجم نمونه بصورت در دسترس اقدام شد به این شکل که با معاونت امور اجتماعی شهرداری شهر قدس هماهنگی های اولیه صورت پذیرفت سپس در بخش های مربوطه با سرپرست شعبات هماهنگی های توزیع پرسشنامه ها در چهارروز

کاری اقدام شدو از کارکنان درخواست می شود که پرسشنامه ها را تکمیل نمایند در نهایت از کلیه شرکت کنندگان تشکر و قدردانی شد. (روش تعیین حجم نمونه طبق فرمول کوکران بود).

$$n = \frac{\frac{Z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

یافته های پژوهش:

هوش سازمانی را می توان بر اساس تعهد سازمانی کارمندان مرد شهرداری تهران پیش بینی کرد.

برای بررسی این فرضیه که کدام یک از مؤلفه های تعهد سازمانی می تواند نقش موثری در پیش بینی هوش سازمانی ایفا کند از روش رگرسیون خطی چندگانه استفاده گردید. بدین ترتیب پس از تایید پیش فرض های رگرسیون، از این روش برای پاسخ به این سوال که آیا تعهد سازمانی می توانند هوش سازمانی را پیش بینی کند، استفاده گردید. قبل از ارایه نتایج حاصل از رگرسیون ابتدا مفروضه های اصلی تحلیل رگرسیون چندگانه (نرمال بودن، عدم وجود همخطی بین متغیرهای پیش بین، و استقلال خطاها) به تفکیک متغیرهای پیش بین بررسی می شود. مفروضه نرمال بودن با کمک شاخص های کجی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۴-۲ گزارش گردید.

اثر همخطی چند گانه

یکی از مفروضات رگرسیون عدم وجود اثر هم خطی بین متغیرهای مستقل می باشد. شاخص های تحمل واریانس و تورم واریانس این فرضیات را چک می کنند. در SPSS این گزینه ها با نام تلورانس و VIF تعریف شده اند. مقدار شاخص تلورانس بین صفر و یک می باشد. به ازای هر متغیر مستقل یک مقدار برای این شاخص وجود دارد، اگر مقدار این شاخص به یک نزدیک باشد نشان از این است که این متغیر با بقیه ی متغیرهای مستقل اثر هم خطی ندارد و اگر به صفر نزدیک باشد عکس این حالت را نشان می دهد. هم چنین شاخص VIF نیز در صورتی نشان از تایید عدم وجود اثر هم خطی بین متغیرهای مستقل را نشان می دهد که مقداری کمتر از ۱۰ اختیار کند.

جدول ۴-۶. شاخص تحمل واریانس و عامل تورم واریانس

شاخص های هم خطی چندگانه		
متغیرهای پیش بین	تلورانس	VIF
تعهد عاطفی	۰.۴۳	۲.۳۰
تعهد مستمر	۰.۴۹	۲.۰۳
تعهد هنجاری	۰.۶۴	۱.۵۶

همانطور که مشاهده می شود تمامی اعداد نشان از عدم وجود اثر هم خطی شدید بین متغیرهای پیش بین می باشد.

استقلال خطاها

از دیگر مفروضات رگرسیون استقلال خطاها می باشد که باید فرض وجود همبستگی بین خطاها رد شود. برای چک کردن این فرض می تعهد عاطفی از آماره دوربین واتسون استفاده کرد. برای تایید این فرض لازم است که مقدار این آماره در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار داشته باشد. در این پژوهش این آماره برابر با ۲/۱۷ شده است که حاکی از صادق بودن این پیش فرض می باشد.

اولین آزمون تست مدل کلی می باشد. در واقع اگر حداقل یکی از متغیرهای پیش بین تحقیق روی متغیر ملاک تاثیر معنادار داشته باشد، مدل پژوهشگر تایید می گردد. فرض صفر و خلاف به صورت زیر می باشد:

$$\begin{cases} H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_5 = 0 \\ H_1 : \beta_i \neq 0 \quad \forall \text{ one } i \text{ for } i = 1, 2, 3, 4, 5 \end{cases}$$

جدول ۴-۷. نتایج رگرسیون عوامل تعهد سازمانی بر هوش سازمانی

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	R	R ^۲	R ^۲ _{adj}	sig
رگرسیون	۱۲۱۵۴.۷۷	۳.۰۰	۴۰۵۱.۵۹	۲۲.۰۴	۰.۶۴	۰.۴۱	۰.۳۹	.۰۰۱
باقیمانده	۱۷۶۴۵.۵۹	۹۶.۰۰	۱۸۳.۸۱					
کل	۲۹۸۰۰.۳۶	۹۹.۰۰						

همان طور که در جدول مشاهده می شود مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ شده است و نشان از معنی دار بودن مدل رگرسیون می باشد، یعنی حداقل یکی از متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک تاثیر معنادار دارد.

شاخص R^2 (ضریب تعیین چندگانه): این شاخص مشخص می کند که چند درصد از تغییرات متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش بین تبیین می شوند به عبارت دیگر متغیرهای پیش بین چند درصد توانایی برازش متغیر وابسته را دارند. در این پژوهش مقدار R^2 برابر ۰/۴۱ شده است به این معنا که عوامل تعهد سازمانی ۴۱ درصد توانایی پیش بینی هوش سازمانی را دارند و ۵۹ درصد باقیمانده مربوط به سایر عوامل می باشد.

شاخص R^2_{adj} (ضریب تعیین تصحیح شده): این شاخص توانایی پیش بینی متغیر وابسته را توسط متغیرهای پیش بین در جامعه بررسی می کند در واقع با کمی تعدیل، نمونه را به تمام جامعه بسط می دهد. مقدار این ضریب در این پژوهش ۰/۳۹ شده است، به عبارت دیگر مولفه های تعهد سازمانی ۳۹ درصد توانایی پیش بینی هوش سازمانی را دارند. با توجه به معنادار بودن کل مدل اکنون باید بررسی کرد که کدام یکی از ضرایب صفر نیست و یا به عبارت دیگر کدام متغیر یا متغیرها تاثیر معنادار در مدل دارند. به این منظور از آزمون t استفاده می شود.

جدول ۴-۸. ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

سطح	ضرایب رگرسیون				متغیر پیش بین
	معناداری مورد	sig	آماره t	استاندارد شده	استاندارد نشده
نظر					
مقدار ثابت	۰.۵	۰.۰۰۱	۱۱.۷۹		۹۵.۹۵
تعهد عاطفی	۰.۵	۰.۰۰۱	۴.۵۳	۰.۵۴	۲.۰۳
تعهد مستمر	۰.۵	۰.۰۳	۲.۱۹	۰.۲۵	۱.۰۲
تعهد هنجاری	۰.۵	۰.۰۶	۱.۹۴	۰.۱۹	۰.۷۱

همان طور که نتایج جدول نشان می دهد عوامل تعهد عاطفی و تعهد مستمر با هوش سازمانی در سطح ۵ درصد رابطه معنادار دارند. ضرایب مثبت عوامل تعهد عاطفی و تعهد مستمر بیانگر این مطلب است که با افزایش این عوامل مقدار هوش سازمانی افزایش می یابد.

بحث و نتیجه گیری

برای بررسی این فرضیه که کدام یک از مؤلفه های تعهد سازمانی می تواند نقش موثری در پیش بینی هوش سازمانی ایفا کند از روش رگرسیون خطی چندگانه استفاده گردید. بدین ترتیب پس از تایید پیش فرض های رگرسیون، از این روش برای پاسخ به این سوال که آیا تعهد سازمانی می تواند هوش سازمانی را پیش بینی کند، استفاده گردید. قبل از ارائه نتایج حاصل از رگرسیون ابتدا مفروضه های اصلی تحلیل رگرسیون چندگانه (نرمال بودن، عدم وجود همخطی بین متغیرهای پیش بین، و استقلال خطاها) به تفکیک متغیرهای پیش بین بررسی می شود. مفروضه نرمال بودن با کمک شاخص های کجی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت همسو با این یافته پژوهش های اخیر نشان داده اند که تعهد سازمانی، با نتایج مثبتی مانند هوش سازمانی رابطه دارد. به نظر می رسد افرادی که هوش سازمانی بالایی دارند، هنگام رویارویی با آسیب شغلی، پاسخ های بهتری به وضعیت میدهند و موقعیت تولید کننده فشار را بهتر اداره می کنند و میزان تعهد سازمانی آنها بیشتر است. این کار، موجب افزایش توان سازگاری شغلی و کارکرد های اجرایی در تعهد شغلی افراد می شود. براساس نتایج مطالعات، می توان به اثرات تعهدات سازمانی به عنوان عاملی برای مقابله با کم کاری در سازمان ها پی برد (گریل و همکاران، ۲۰۲۰). هوش سازمانی نیروی است که ابعاد جسمی، روانی، اجتماعی کارکنان را تشکیل می دهد. وقتی تعهد سازمانی به خطر بیفتد، ممکن است فرد دچار کم کاری گردد. هوش سازمانی، بعد مهم و برجسته یک شغل در محیط کار است که منجر به هدفدار شدن و معنادار شدن مشاغل در تمام سطوح می شود. این مفهوم، از تأکید زندگی بر ارتباط فرد، دیگران و طبیعت گرفته است. که تعهدات شغلی را برای کارکنان رقم زده است. در مجموع باید گفت که تعهد سازمانی سبب می شود تا با فشار روانی کمتر، فرد کار بیشتری را انجام دهد. بنابر این کارکنان برای داشتن محیط شغلی فارغ از هر گونه فشار، اضطراب و داشتن زندگی با کیفیت مطلوب، باید به دنبال افزایش رشد تعهدات سازمانی با رویکرد هوش سازمانی خود باشند. چرا که افزایش رشد تعهد شغلی می تواند پایه و مبنای کار بهتر، شادتر و مسئولیت پذیرتری را در شهرداری ها ایفا کنند.

منابع

- حاجلو، حسین. کاظمی، بابک. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین باورهای مثبت با بهره وری شغلی نیروی انسانی. مطالعات و پژوهش های بازرگانی. (۵) ۱۷-۲۵
- آراد، منصور. آیلو، لیلا. حبیب زاده، حسین. حاجلو، حمیدرضا. اسم حسینی، غلامرضا. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر آموزش بر روی هوش معنوی پرستاران. پرستاری و مامایی. ۱۸ (۴)، ۳۱۸-۳۲۹
- امامی، رنگریز و همکاران، حسین. کلانتری، مهرداد. (۱۳۹۴). تحلیل مسیر اثر هوش معنوی و هوش اخلاقی بر خودشکوفایی و رضایت از زندگی در سالمندان شهر اصفهان. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. ۱۵ (۲)، ۴-۱۳
- پارسیان، ملاح. شیر، اسماعیل. رجبی، سعید. (۱۳۹۳). نقش هوش هیجانی و هوش معنوی در پیش بینی بخشودگی دانشجویان. ۱۵ (۱)، ۷۳-۸۰
- انصاری زمانی، قاسم. سبزی علی آبادی، سارا. (۱۳۹۹). اولویت بندی عوامل سازمانی موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی در ضایع کوچک. بررسی های بازرگانی. (۳۹) ۲۵-۲۸
- رضاییان، علی. موسوی، محمد. (۱۳۹۸). انگیزه شغلی. تهران. سمت،

Bandura, Albert. (2020) "Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness". Handbook of principles of organization behavior. oxford, uk: Blachwell. pp.120-139

Bandura, Albert. (2019) Self-efficacy: the exercise of control. New York: W. H. Freeman

Conger Jay. A, Rabindra. N Kanungo ۲۰۲۰ "The Empowerment process: Integrating theory and practice". Academy of Management Review. V13, N3. pp471-482

Gist, M. E. (2021). The influence of traenining method on slf-efficacy and idea generation among managers. Personnel Psychology. 42, 787-805

Locke, E.A., & Latham, ,Rabinil G.p. (۲۰۲۲). A Theory of Goal Setting and Task performance. Englwood Cliffs. NJ: Prentice-Hall

Quinn, Robert. E & Gretchen M. Spreitzer (1997) "The Rood to Empowerment: seven Question every leader should consider" Organizational Dynamic, v26n2. pp37-51